



Про увольнения, ценность оффбординга в компании и экологичность всего этого для человека



Вера Маневич
IT HR Director Ozon

В основе любых отношений есть **ЧТО-ТО**:

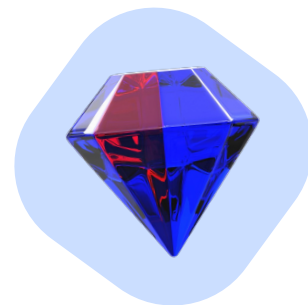
В основе любых отношений есть **ЧТО-ТО**:



МОТИВЫ



Цели



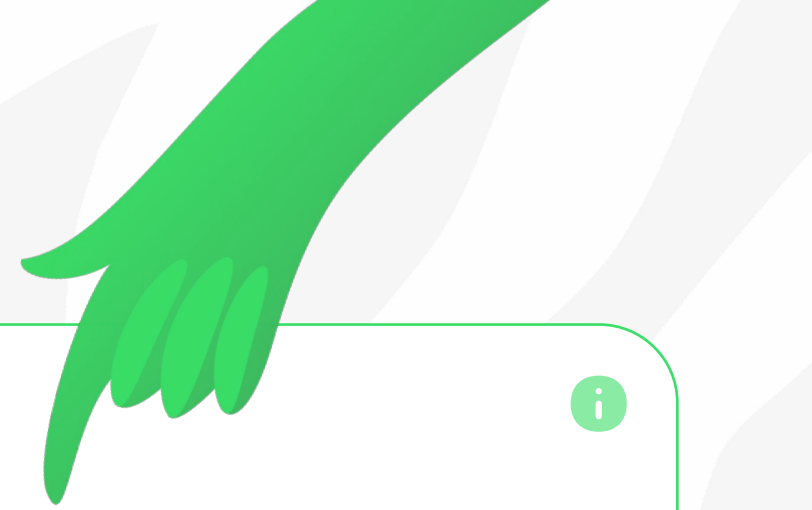
Ценность



Доверие

Принятие,
взаимопонимание,
любовь

Определение




Трудовые отношения –

отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором


ТК РФ Статья 15. [Трудовые отношения](#)



Увольнение – это вид
расставания, по сути



Какая самая большая
ценность в расставании?



Какая самая большая
ценность в расставании?

ВОВРЕМЯ



Обо мне



 VeraManevich

 vmanevich@ozon.ru

Вера Маневич

- Более **20 лет** в HR
- По образованию – айтишник
- По призванию – HR
- IT HR Director Ozon
- Амбассадор культуры оффбординга в Мире

Кто мы?

Пока вы читали это предложение, **6050 человек** сделали покупки на Ozon. Скоро товары упакуют, отгрузят из логистических хабов, и они отправятся к клиентам.

В Ozon Tech уже работает **6000 IT-специалистов**, которые делают всё, чтобы вы не узнали, как выглядит наша 404-ая



Что делаем

География Ozon — **8 стран** и **108 млн уникальных пользователей**. Мы уникальный взрослый highload. Если на рынке нет подходящих решений, мы разрабатываем собственные



Делаем продукт, которым **пользуются все**: друзья, родные, соседи

Верим в концепцию **«нужно делать то, что нужно делать»**.

При этом стремимся улучшить изначальную идею, реализовать её максимально вдумчиво и гибко. Мы привыкли, что нас окружают люди, которым небезразличен продукт и которые хотят делать его хорошо: так, как они сделали бы для себя



Зачем работать
над оффбордингом

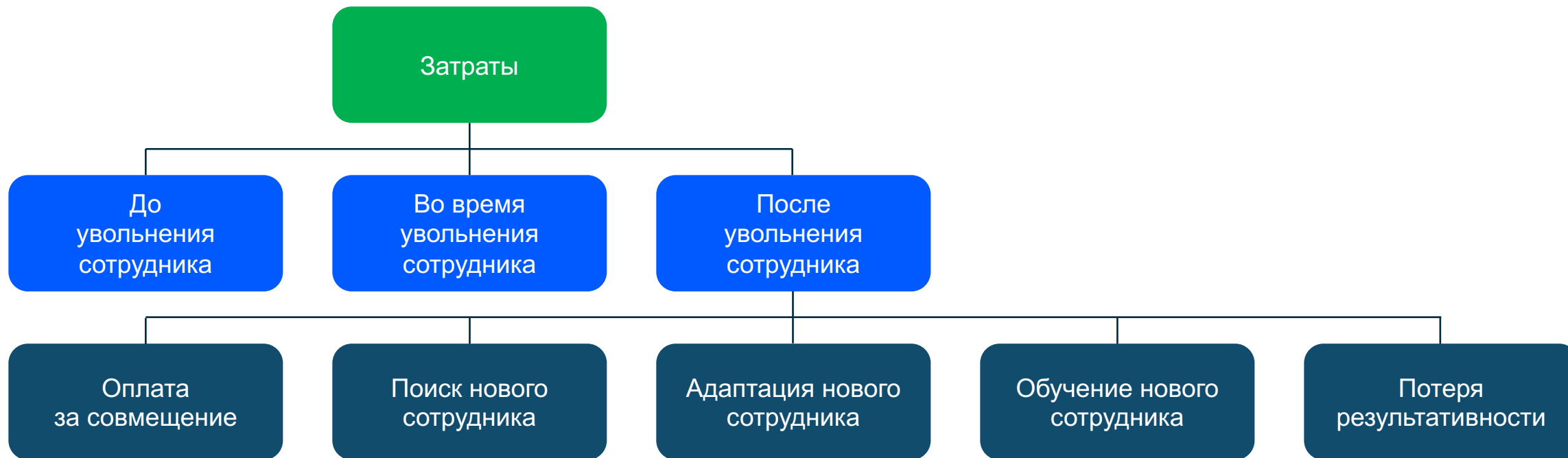
Оффбординг

Стоимость замены одного
IT-специалиста на рынке оценивается
в **40-200%** от годового ФОТ-а сотрудника



Оффбординг

Стоимость замены одного ИТ-специалиста на рынке оценивается в **40-200%** от годового ФОТ-а сотрудника





Для меня является **плохим признаком** —

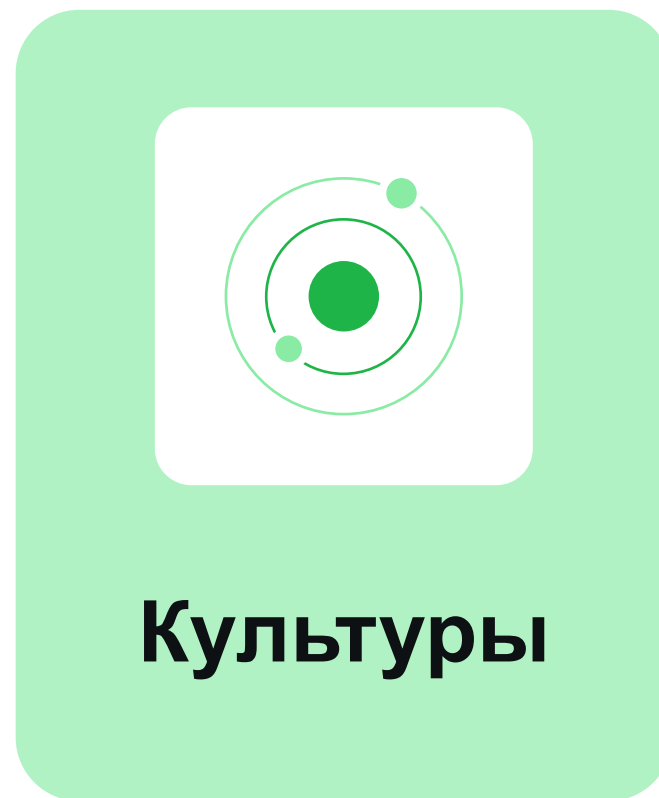
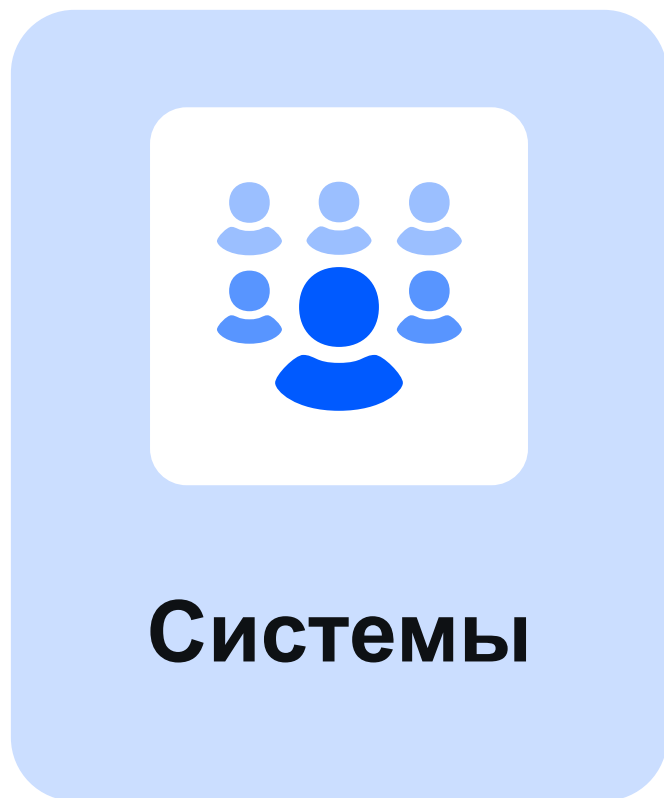
узнавать об увольнении сотрудника
из его заявления на увольнение





Пролог

Виды компаний



Оффбординг



Экстренный



Органический

Оффбординг



Экстренный

- Сокращения
- M&A, слияние
- M&A, поглощение



Органический

Оффбординг



Экстренный

- Сокращения
- M&A, слияние
- M&A, поглощение



Органический

- Компания переросла сотрудника
- Сотрудник перерос компанию
- Комплаенс-кейсы



Зачем работать
над оффбордингом

Цель HR Team



Цель HR Team

Ноль ОТКРЫТЫХ ПОЗИЦИЙ

Мы умеем **нанимать**

Мы умеем **расставаться**



Оффбординг

→ Удерживать нужных нам людей

Оффбординг

→ Удерживать нужных нам людей

→ Быстро расставаться с теми, с кем не хотим работать

Оффбординг

→ Удерживать нужных нам людей

→ Быстро расставаться с теми, с кем не хотим работать

→ Научиться фиксировать падения вовлеченности сотрудников и, следовательно, заранее фиксировать риск увольнения

Офбординг

- Удерживать нужных нам людей
- Быстро расставаться с теми, с кем не хотим работать
- Научиться фиксировать падения вовлеченности сотрудников и, следовательно, заранее фиксировать риск увольнения
- Сохранять лояльность коллег

Офбординг

→ Удерживать нужных нам людей

→ Быстро расставаться с теми, с кем не хотим работать

→ Научиться фиксировать падения вовлеченности сотрудников и, следовательно, заранее фиксировать риск увольнения

→ Сохранять лояльность коллег

→ Влиять на репутацию и HR-бренд компании, транслировать это

Офбординг

→ Удерживать нужных нам людей

→ Быстро расставаться с теми, с кем не хотим работать

→ Научиться фиксировать падения вовлеченности сотрудников и, следовательно, заранее фиксировать риск увольнения

→ Сохранять лояльность коллег

→ Влиять на репутацию и HR-бренд компании, транслировать это



**Управление датой
увольнения**



**Управление
коммуникациями
при офбординге**



Исследования

Исследование рынка

→ 0-о-очень мало референсов в интернетах



Исследование рынка

→ О-о-очень мало референсов в интернетах

→ Об этом не принято говорить и делиться



Исследование рынка

→ О-о-очень мало референсов в интернетах

→ Об этом не принято говорить и делиться

→ Около 10% компаний считают свой процесс офбординга хорошим

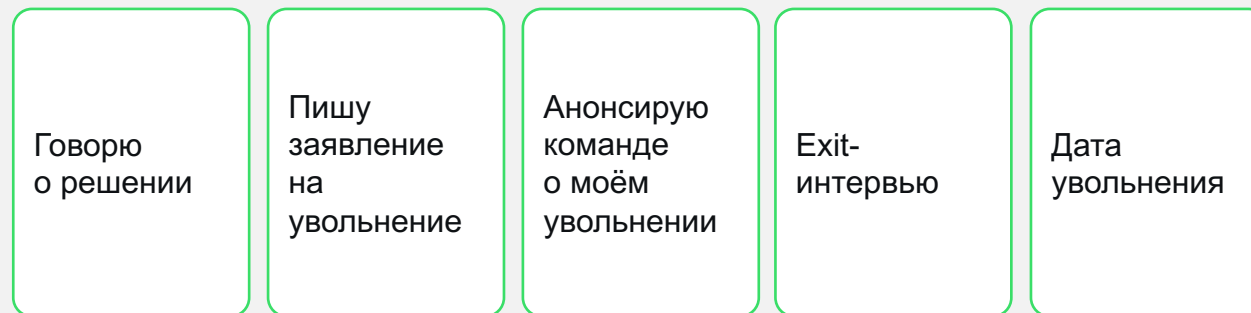




Для меня является **плохим признаком** —

узнавать об увольнении сотрудника
из его заявления на увольнение





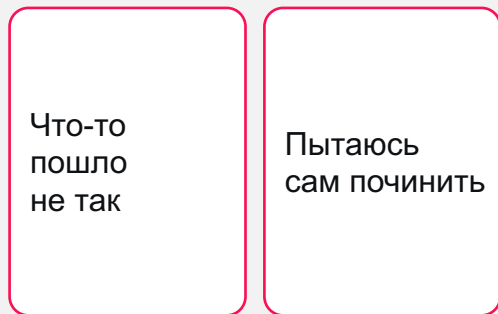
**Гигиеническо-
правовые аспекты**

1 день – 2 недели

Давайте посмотрим, какой **путь** проходят люди, наши сотрудники, прежде чем прийти к лидеру и сказать про увольнение

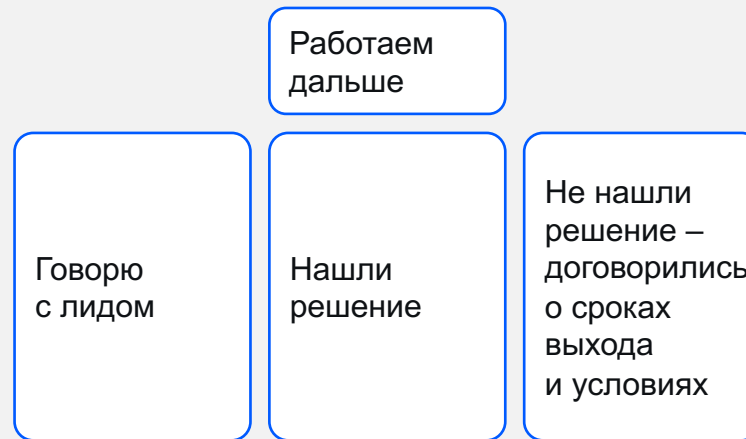






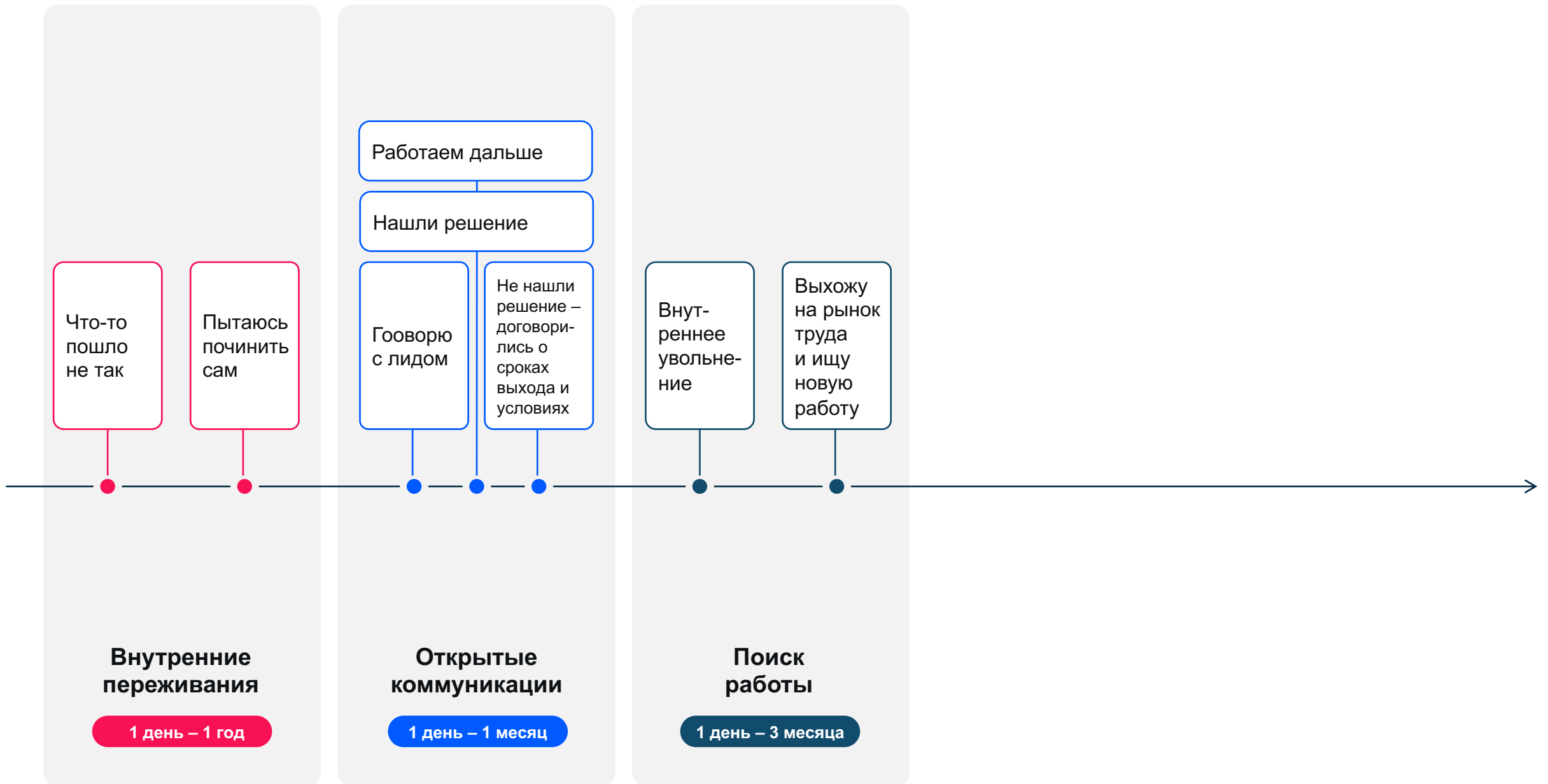
Внутренние переживания

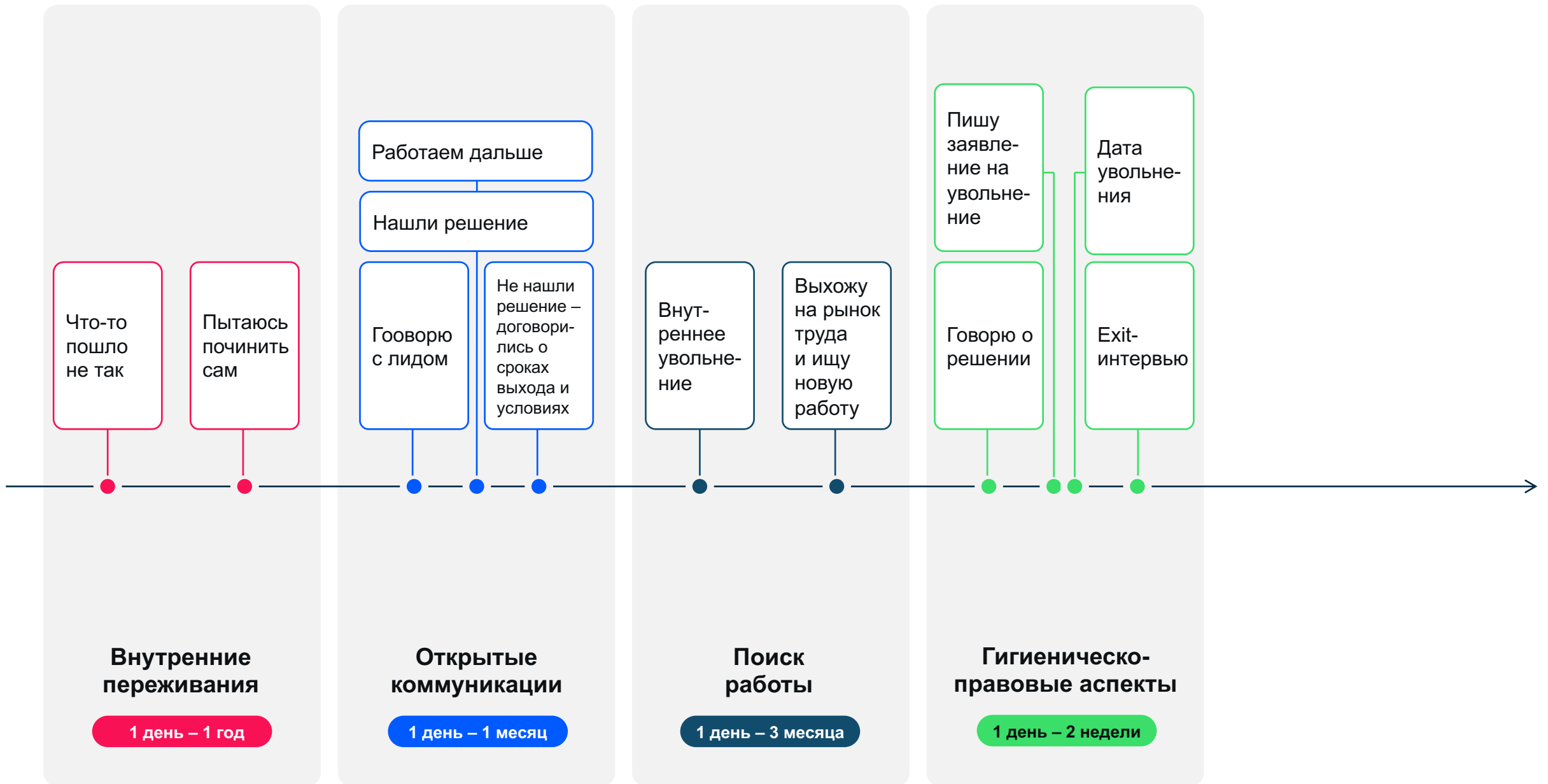
1 день – 1 год

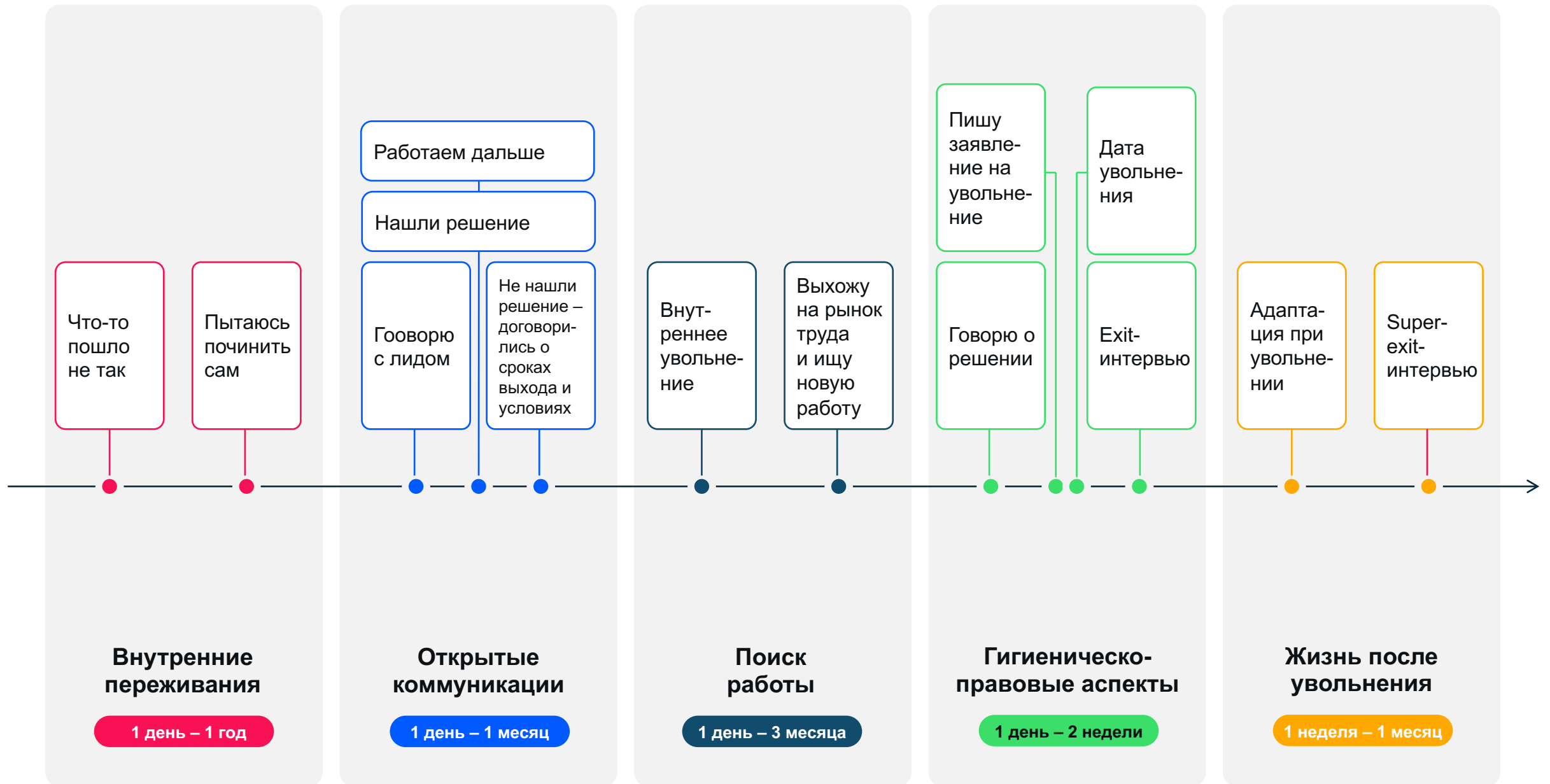


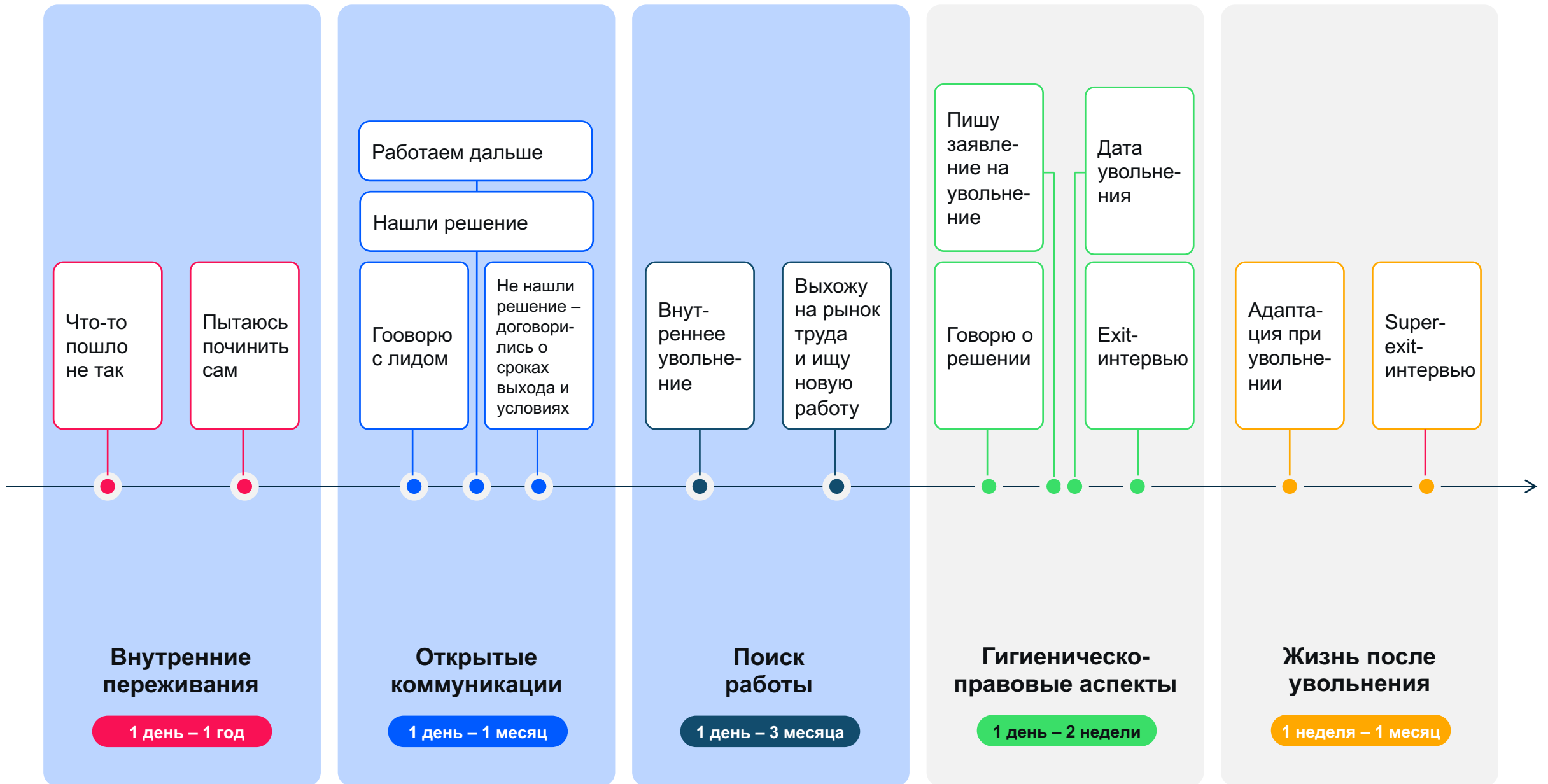
Внутренние переживания

1 день – 1 месяц











**Все приходят
в компанию, и все
когда-нибудь уйдут**



Все приходят
в компанию, и все
когда-нибудь уйдут

Вопрос лишь в том,

КОГДА

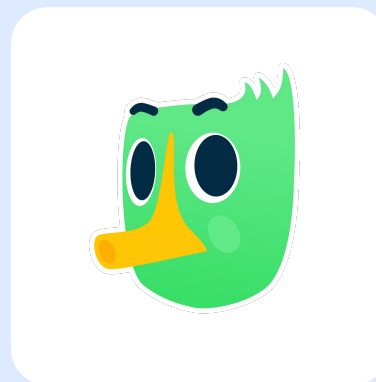
и

КАК

Исследование сотрудников

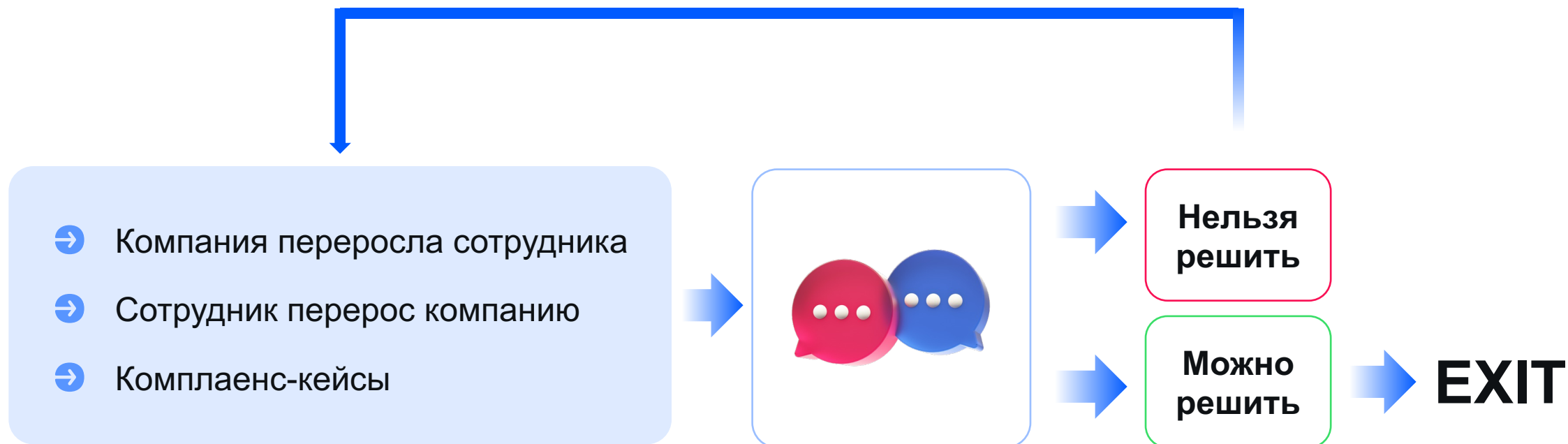


Страх



Не знают

Исследование ЦА



Исследование ЦА



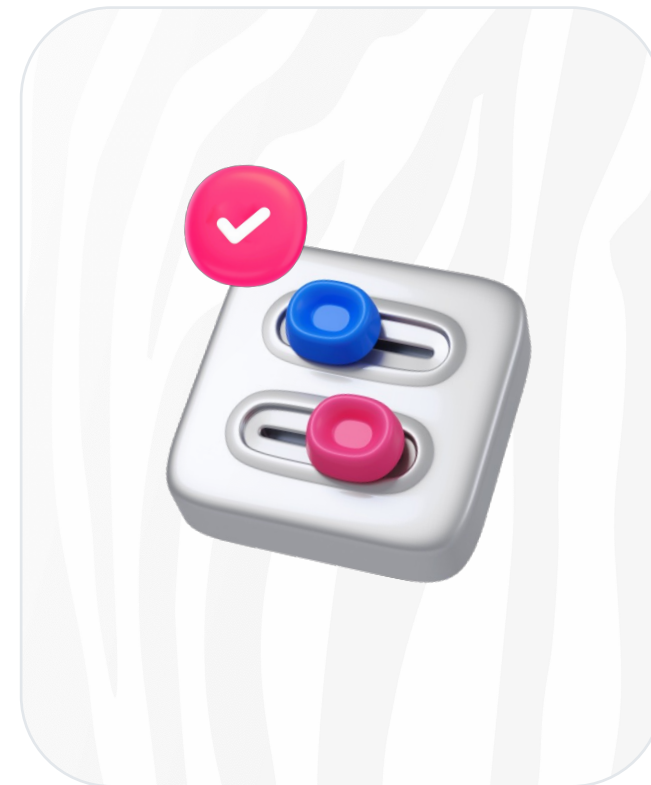
- Нам просто надо знать **наших людей**
- Сотрудникам – **наш подход**



Как управлять датой увольнения

Управляем датой увольнения

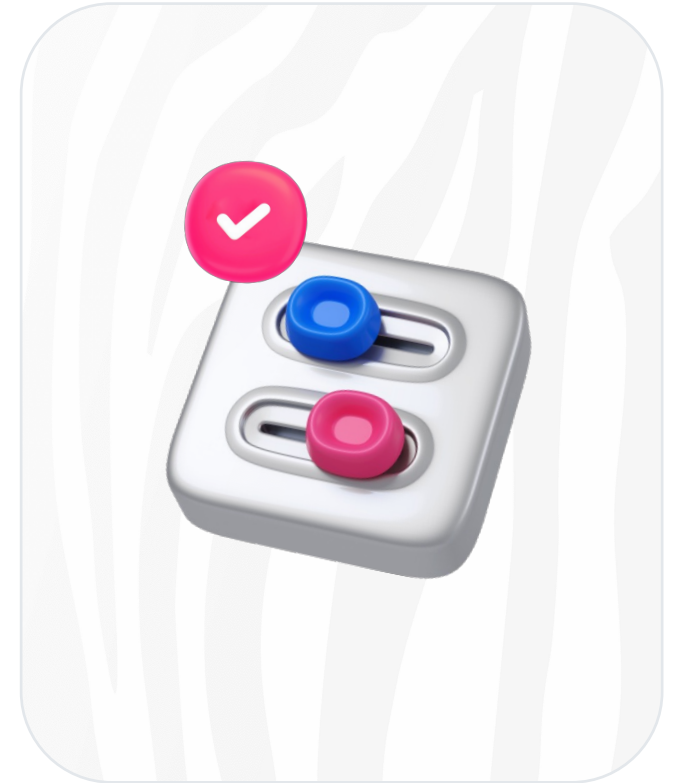
01 Контроль на джоб-бордах



Управляем датой увольнения

01 Контроль на джоб-бордах

02 Физические изменения

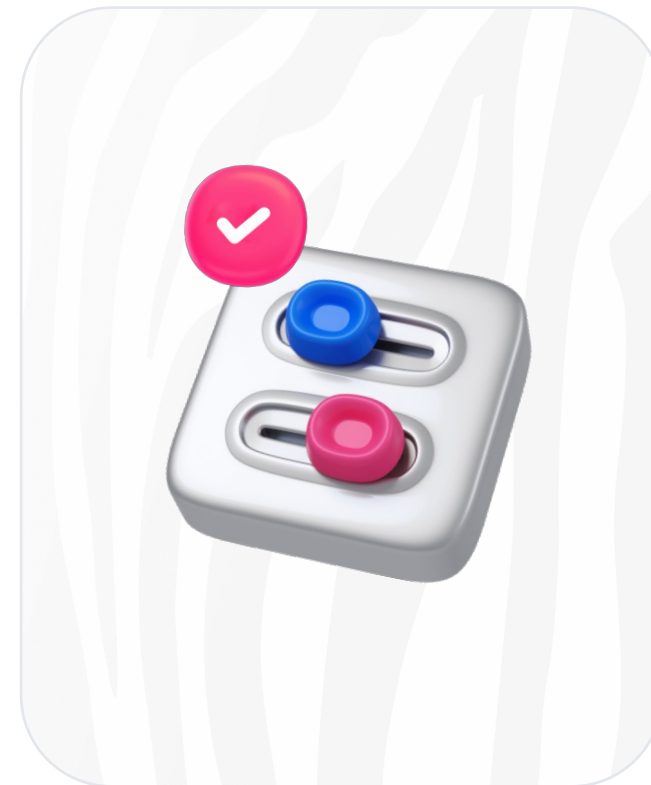


Управляем датой увольнения

01 Контроль на джоб-бордах

02 Физические изменения

03 Доп. финансовая мотивация



Управляем датой увольнения

01 Контроль на джоб-бордах

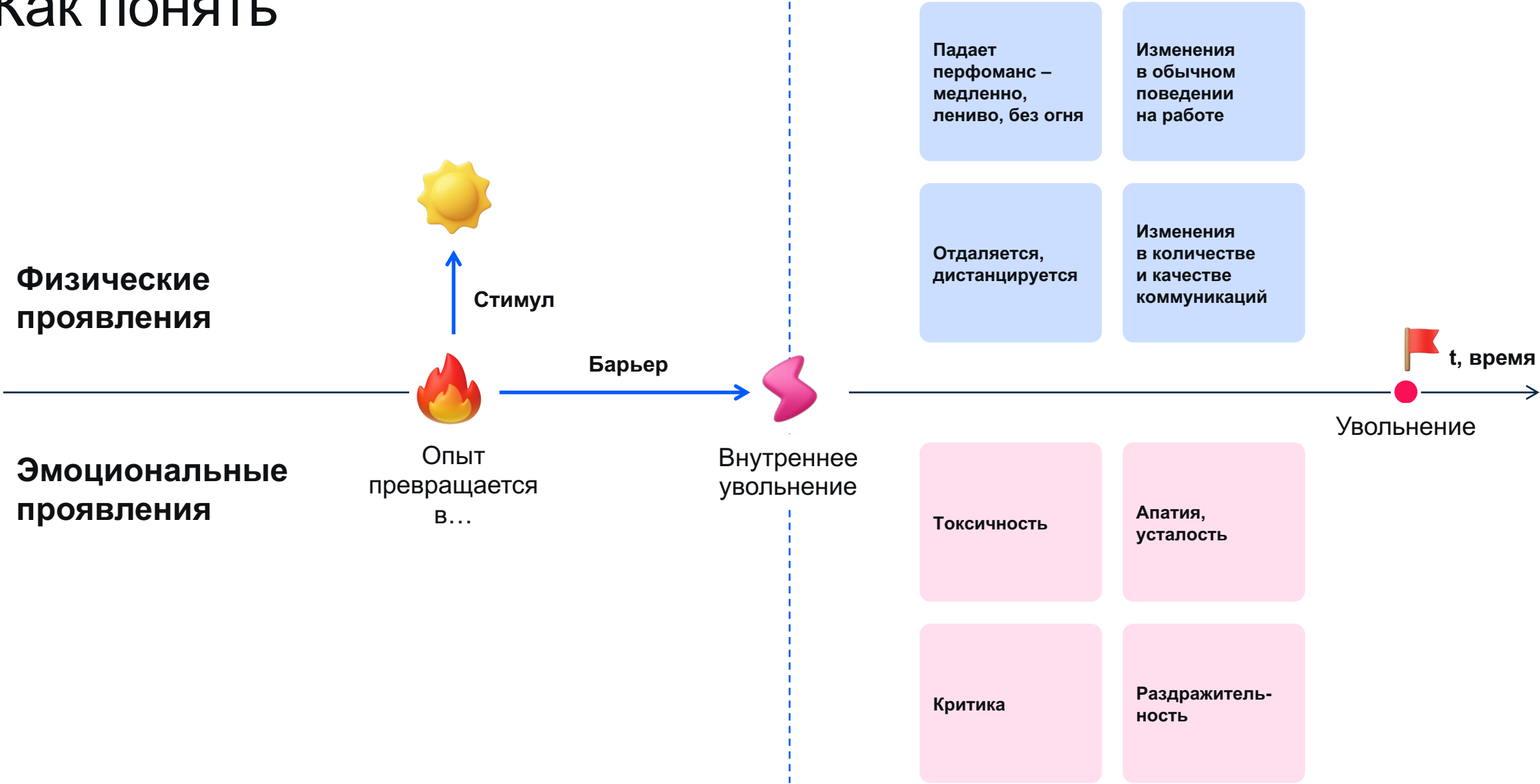
02 Физические изменения

03 Доп. финансовая мотивация

04 «Институт обратной связи» в компании

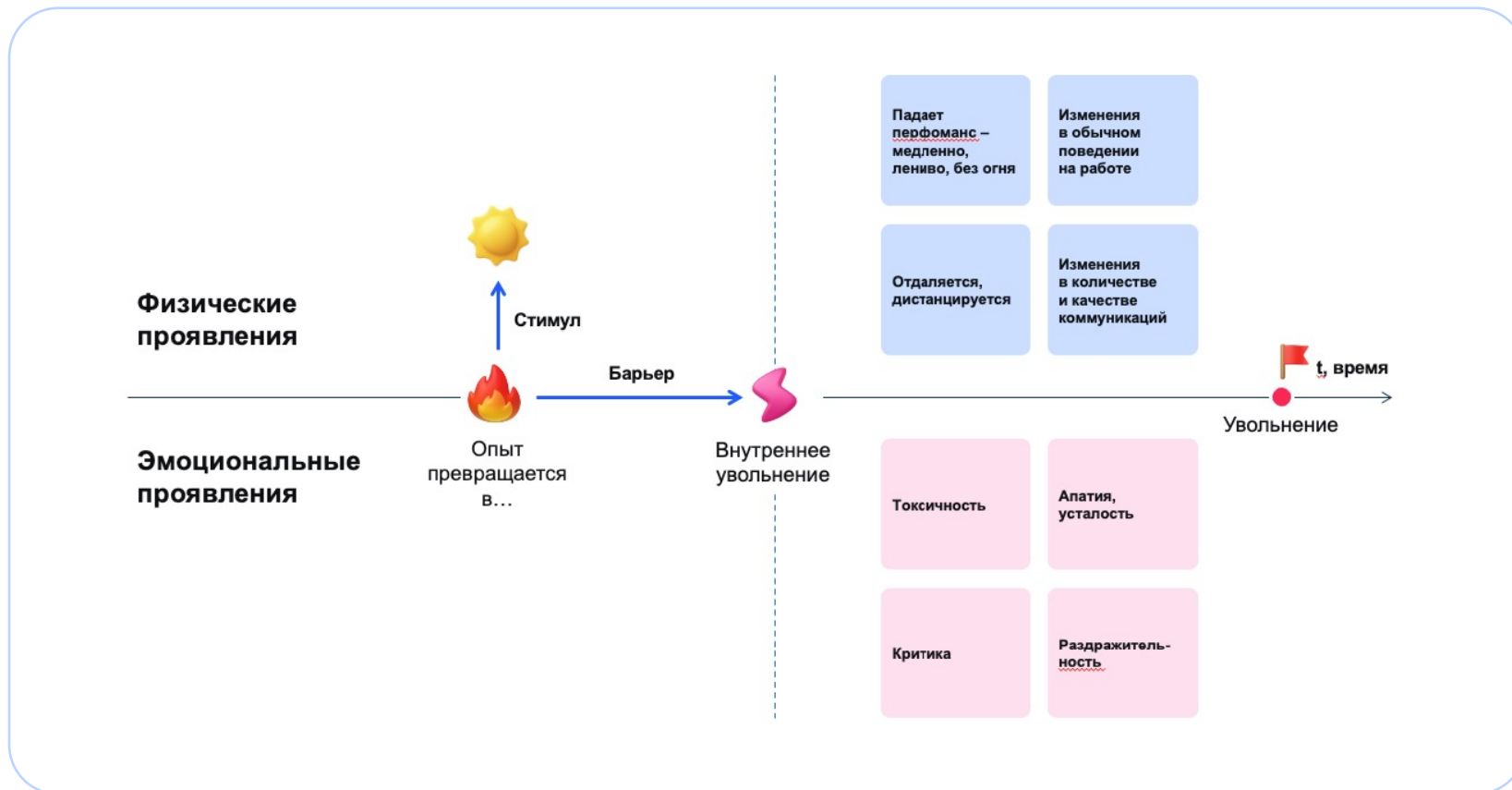


Как понять





Наблюдение



Знание



Выводы

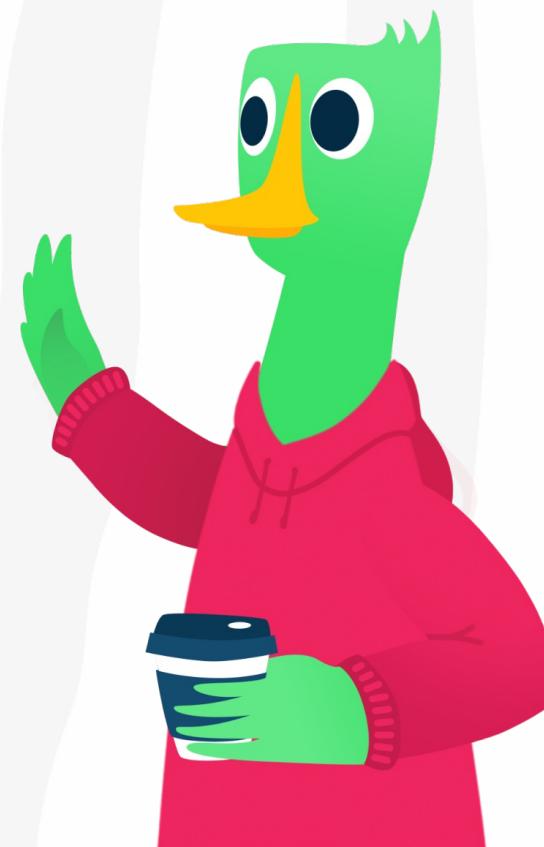
01 Нельзя уволить человека, можно **договориться**



Выводы

01 Нельзя уволить человека, можно **договориться**

02 Оффбординг – часть культуры

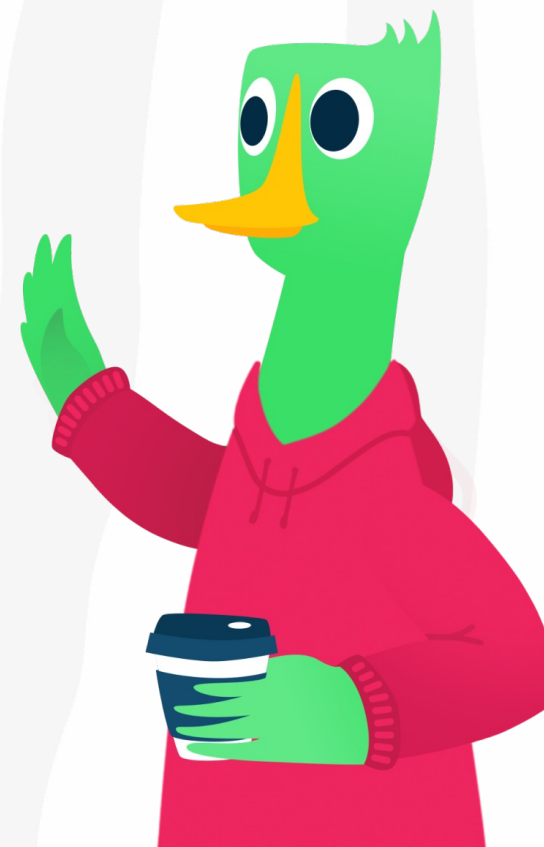


Выводы

01 Нельзя уволить человека, можно **договориться**

02 Оффбординг – **часть культуры**

03 Уделяйте этому **время и ресурсы**





Thanks!
I love your Questions



Вера Маневич
IT HR Director Ozon



You can find me at